

МЕТОДЫ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА И ИХ РОЛЬ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Мг.оес. Скоробогатова О. И.

Институт транспорта и связи, г.Рига, Латвия

Abstract. *The article describes the role of staff in the activities of the modern enterprise. The organization should be aimed at the preservation and development team. Today, the release of the personnel is not only the dismissal with any motivation. The author considers such methods as the staff rotation, the movement of the career ladder, transfer to another office or department. The article presents a personnel release scheme.*

Keywords: *management, personnel, staff release, rotation, package of measures*

Для человека и использующей его труд организации небезразлично, в какой внешней среде складывается их взаимодействие, так как именно характер развития современной экономики определяет сущность отношений работников и работодателей.

Начало XXI века в мире ознаменовано целым рядом политических, экономических, социальных событий, которые привели к существенным изменениям в общественных отношениях, в том числе в сфере труда. [5]

Традиционно считалось, что основой развития предприятия являются капиталовложения, инвестиции, внедрение более совершенных технологий, а персоналу отводится роль аккуратного исполнителя. Современная концепция развития производства заключается в том, что максимальная производительность, качество и конкурентоспособность могут быть достигнуты только при участии каждого сотрудника в совершенствовании производственного процесса первоначально на своем рабочем месте, а в дальнейшем на предприятии в целом. [4]

Управление людьми, как и управление материальными, финансовыми и временными ресурсами является приоритетом современной организации.

Пол Херси и Кен Бланшар рассматривают четыре специфических лидерских стиля руководителя, связывая их эффективность с уровнем зрелости членов группы. При этом под зрелостью понимается способность и желание членов группы нести ответственность за свое поведение. Авторы выделяют два основных компонента зрелости:

1) профессиональная зрелость охватывает профессиональные знания и навыки подчиненных. Профессионально зрелый индивид обладает знаниями, навыками, способностями и опытом, позволяющими ему выполнять свои профессиональные задачи без чьего-либо руководства и указаний;

2) мотивационная зрелость обусловлена мотивацией и психологической готовностью к выполнению своей работы. Людям, зрелым психологически, не требуется внешняя стимуляция и поощрение, они мотивированы внутренне [1]

Высвобождение персонала – это вид управленческой деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержки со стороны администрации при увольнении работников. Это заключительный этап формирования персонала организации.

Работодатель должен рассматривать серьезность и важность факта увольнения с производственной, социальной и личностной точек зрения.

Наиболее болезненным для организации является уход по инициативе работника, т.е. тот вид высвобождения, который практически не прогнозируется администрацией и, как правило, происходит для нее неожиданно. Однако, с точки зрения работника, это наиболее «мягкий» вид высвобождения: работник готов покинуть организацию и такой вид высвобождения проходит для него психологически легче.

Увольнение по инициативе организации может прогнозироваться руководством администрации. С точки зрения работников, это болезненный вид высвобождения, который им трудно прогнозировать и иногда принять психологически.

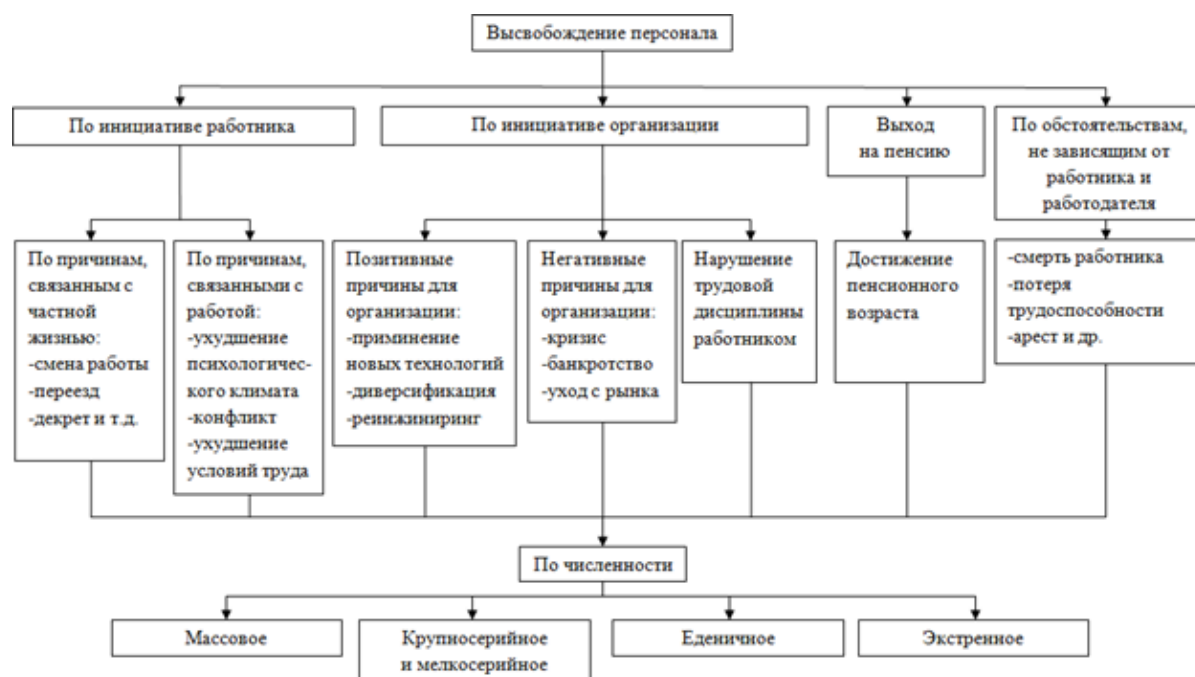


Рис.1. Современные методы высвобождения персонала

Сегодня верно говорить о том, что понятие высвобождения персонала помимо окончания трудовой деятельности на конкретном предприятии также включает в себя следующие элементы:

- ротация персонала – процесс, когда для улучшения показателей деятельности какой-либо штатной структуры 2 или более сотрудника с примерно одинаковыми обязанностями и навыками меняются местами. Этот метод часто практикуется при морально-эмоциональной несовместимости индивида и коллектива, где он работает.

- Движение по карьерной лестнице – имеется ввиду как продвижение по службе, так и обратный процесс. Причем движение вниз может быть обусловлено не только неспособностью сотрудника выполнять работу данной сложности, но и его нежелание брать на себя данный объем ответственности.

- Увольнение работника по какой-либо причине.
- Перевод в другой отдел или департамент внутри существующего офиса.
- Перевод в другой офис – возможно при открытии компанией нового представительства в другом городе или государстве. Так же существует практика больших компаний, когда руководителей среднего и высшего звена направляют на определенный срок работать в другую страну, тем самым ограничивая полномочия этих сотрудников временными рамками. [3]

Управление – сложный и многообразный вид человеческой деятельности. Только рациональная, гибкая, надежная структура системы управления, четкое распределение функций, прав и обязанностей между органами управления, продуманная ее технология, своевременное поступление необходимой информации позволяют эффективно действовать на любом уровне системы управления. [2]

ЛИТЕРАТУРА

1. Евтихов О.В. Психология управления персоналом: теория и практика, Изд. – Речь, 2010, с. 319
2. Макашева З.М. Исследование систем управления. Учебное пособие, Изд. – М.:КНОРУС,, 2008, с. 176
3. [electronic resource] Высвобождение персонала <http://upravlenkam.ru/page307/page360/index.html>
4. [electronic resource] Роль персонала в организации <http://www.rulright.ru/ruls-75-1.html>
5. [electronic resource] Человек и его роль в современной организации http://abc.vvsu.ru/Books/tehnolog_karere_07/page0003.asp
- 6.